



Arbeitsgericht Berlin
 Geschäftszeichen (bitte immer angeben)
38 Ca 8854/11

Ausfertigung



Verkündet
 am 13.09.2011
 Degenhardt - Verw.-Ang. -

als Urkundsbeamter
 der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes
Urteil

In Sachen

Kopie an: H. G.:	Stellungn:	WV:
Kopie an: M. G.:	K. G.:	K. G.:
Kopie an: M. G.:	K. G.:	K. G.:
ANGEKUNDIGT		
30. Sep. 2011		
Jörg Hennig Rechtsanwalt		
zda		

- Kläger -

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:
HK2 Rechtsanwälte, Karlplatz 7, 10117 Berlin

hat das Arbeitsgericht Berlin, 38. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 13.09.2011 durch den Richter am Arbeitsgericht Lakies als Vorsitzender

für Recht erkannt:

Die Klage wird auf Kosten des Klägers bei einem Streitwert in Höhe von abgewiesen.

Tatbestand:

Der Kläger macht sogenannte equal-pay-Ansprüche für den Zeitraum Januar 2008 bis August 2009 geltend.

Der Kläger war als Leiharbeitnehmer seit 30. Januar 2006 bis 31. August 2009 bei der Beklagten angestellt. Der Kläger wurde von der Beklagten in der Zeit von Januar 2008 und August 2009 im

als Lager- und Transportarbeiter in der Abteilung im Dreischichtbetrieb (montags bis sonntags) eingesetzt.

Während im Arbeitsvertrag vom 27. Januar 2006 (Bl. 6 bis 9 d. A.) noch auf den Tarifvertrag zwischen dem Bundesverband für Zeitarbeit und Personaldienstleistungen e.V. (BZA) und den Mitgliedsgegewerkschaften des DGB in der jeweils gültigen Fassung verwiesen wurde, vereinbarten die Parteien mit Vertrag vom 27. Juni 2006 (Bl. 10 d. A.) unter anderem folgende „Änderungen zum Arbeitsvertrag“:

„Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmt sich in Anlehnung an die zwischen der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) und dem Arbeitgeberverband Mittelständische Personaldienstleister (AMP) vereinbarten Tarifverträge mit Stand 29.11.2004 sowie etwaig ergänzender oder ersetzender Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.“

Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund eines am 17. August 2009 abgeschlossenen Aufhebungsvertrags (Bl. 44 d. A.) am 31. August 2009. In dem Aufhebungsvertrag wurde unter Ziffer 3 Folgendes vereinbart:

„Mit der Erteilung dieser Vereinbarung sind sämtliche gegenseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung ausgeglichen, bekannter oder unbekannter Natur, gleich aus welchem Rechtsgrund.“

Mit der Klage macht der Kläger – nach vergeblicher außergerichtlicher Geltendmachung - Vergütungsansprüche aus dem Gesichtspunkt des „equal pay“ (§ 9 Nr. 2, § 10 Abs. 4 AÜG) geltend, die er aus der Differenz zwischen dem Tariflohn der Entgeltgruppe L 3 des Tarifvertrags über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für den Einzelhandel im Bundesland Brandenburg herleitet. Hinsichtlich der Höhe der Forderung wird auf die vom Kläger im Schreiben an den Beklagten vom 21. April 2011 nebst Anlagen vorgelegten Berechnungen verwiesen (Bl. 12 bis 18 d. A.).

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte ist dem geltend gemachten Anspruch bereits außergesichtlich entgegen getreten (Bl. 42/43 d. A.) und beantragt, die Klage abzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage war abzuweisen. Sie ist unbegründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch nicht zu. Ein etwaiger Anspruch ist jedenfalls, sollte er bestanden haben, aufgrund der Ausgleichsklausel im Aufhebungsvertrag erloschen (§ 397 Abs. 2 BGB).

Als einzige Anspruchsgrundlage für einen etwaigen Anspruch käme § 10 Abs. 4 AÜG in Betracht. Danach kann der Leiharbeiter im Falle der Unwirksamkeit der Vereinbarung mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 2 AÜG von diesem die Gewährung der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen. Der Kläger hat einen vermeintlichen Anspruch nach dieser Vorschrift nicht schlüssig dargelegt.

Allerdings dürfte die Vereinbarung mit der Beklagten in Ziffer 1 des Änderungsvertrags vom 27. Juni 2006 nach § 9 Nr. 2 AÜG unwirksam sein. Nach dieser Vorschrift sind Vereinbarungen unwirksam, die für den Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen. Das kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, denn mit der Bezugnahme auf den zwischen dem AMP und der CGZP geschlossenen Tarifvertrag wurde normalerweise ein geringeres Arbeitsentgelt vereinbart als das an die vergleichbaren Stamm-Arbeitnehmer des Entleihers gezahlte Entgelt. Auch die Ausnahmeregelung in § 9 Nr. 2 Halbsatz 3 AÜG, die eine schlechtere Bezahlung der Leiharbeiter ermöglicht, greift nicht. Nach dieser Regelung können im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, der abweichende Regelungen zulässt, nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Zwar haben die Parteien in dem Änderungsvertrag die Geltung des Tarifvertrags zwischen der CGZP und dem

AMP vereinbart. Eine Bezugnahme auf einen solchen „Tarifvertrag“ setzt allerdings dessen Wirksamkeit voraus. Die Wirksamkeit des „Tarifvertrags“ setzt voraus, dass dieser von einer tariffähigen Partei abgeschlossen wurde. Hinsichtlich der CGZP hat das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 14. Dezember 2010 festgestellt, dass die CGZP als Spitzenorganisation gemäß § 2 Abs. 3 TVG nicht tariffähig war (*BAG 14.12.2010, 1 ABR 13/10, NZA 2011, 289*). Die Entscheidungsgründe des Beschlusses des BAG legen nahe, dass die CGZP auch in der Vergangenheit nicht tariffähig war (*vgl. ArbG Berlin, 29 BV 13947/10, juris, Rn. 144 ff.; Schlegel, NZA 2011, 380, 331*).

Für den hier anhängigen Rechtsstreit kann das im Ergebnis daninstehen. Der Rechtsstreit war deshalb auch nicht gemäß § 97 Abs. 5 ArbGG auszusetzen. Eine Aussetzung käme nur in Betracht, wenn die Entscheidung ausschließlich von der Tariffähigkeit abhinge. Das ist hier nicht der Fall. Denn selbst wenn man zugunsten des Klägers die Tariffähigkeit der CGZP für den hier maßgeblichen Zeitraum und damit die Unwirksamkeit der von ihr abgeschlossenen Tarifverträge unterstellt, bleibt seine Klage ohne Erfolg.

Der Kläger hat nicht schlüssig vorgetragen, welche Arbeitnehmer des Entleihers mit ihm aufgrund welcher Tatsachen vergleichbar waren und wie diese entlohnt wurden, insbesondere – für den Fall, dass sich ihr Entgelt nach einem Tarifvertrag richtet – welcher Tarifvertrag aufgrund welcher Tatsachen Anwendung fand und wie sie in diesen eingruppiert waren. Es lag auch nicht auf der Hand, dass der von dem Kläger zur Berechnung seiner Forderung herangezogene Tarifvertrag für den Einzelhandel Anwendung fand. Denn der Kläger war in einem Logistikzentrum als Lager- und Transportarbeiter eingesetzt. Für eine solche Tätigkeit sind die Tarifverträge für den *Einzelhandel* fachlich nicht ohne weiteres einschlägig, jedenfalls bedürfte es näherer Ausführungen hierzu. Hinsichtlich der Voraussetzungen des Anspruchs auf Gleichstellung ist der Leiharbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig. Zwar genügt für einen schlüssigen Vortrag zur Geltendmachung eines Anspruchs nach § 10 Abs. 4 AUG die Wiedergabe einer vom Entleiher nach § 13 AUG erteilten Auskunft; in diesem Fall ist der Leiharbeitnehmer nicht verpflichtet, die Vergleichbarkeit der Tätigkeiten näher darzulegen, und es wäre Aufgabe des Verleihers, zur fehlenden Vergleichbarkeit vorzutragen (*vgl. BAG 19.09.2007, 4 AZR 656/06, NZA-RR 2008, 231*). Das hat der Kläger aber nicht getan. Er hat vielmehr ohne nähere Erläuterung und insbesondere ohne Darlegung, warum die tarifliche Entgeltgruppe E 1 für vergleichbare Tätigkeiten bei dem Entleiher (*vgl. zur Maßgeblichkeit der ausgeübten Tätigkeit beim Entleiher BT-Drucksache 15/25,*

ausgeübten Tätigkeit beim Entleiher BT-Drucksache 15/25, S. 38; Ulber, AÜG, § 9 Rn. 104 f.) einschlägig sein soll, diese Vergütungsgruppe seinen Forderungen zugrunde gelegt. Damit ist er seiner Darlegungslast nicht nachgekommen.

Jedenfalls ist ein etwaiger Anspruch des Klägers gemäß der Ausgleichsklausel in Ziffer 3 des Aufhebungsvertrags vom 17. August 2009 erloschen. Dabei handelt es sich um ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis im Sinne des § 397 Abs. 2 BGB. Der Wille der Parteien war darauf gerichtet, alle bekannten oder unbekanntem Ansprüche zum Erlöschen zu bringen. Ein deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis ist anzunehmen, wenn die Parteien – so wie hier – die von ihnen angenommene Rechtslage eindeutig dokumentieren und damit fixieren wollen (vgl. BAG 08.03.2006, 10 AZR 349/05, BAGE 117, 218, 225; BAG 23.02.2005, 4 AZR 139/04, BAGE 114, 33, 45 f.; BAG 19.11.2003, 10 AZR 174/03, AP BGB § 611 Konkurrenzklausele Nr. 50, zu II 2 a aa der Gründe).

Ausgleichs- und Abgeltungsklauseln in Aufhebungsvereinbarungen sind – anders als einseitige Verzichtserklärungen in Ausgleichsquittungen (vgl. BAG 07.11.2007, 5 AZR 880/06, NZA 2008, 355) – grundsätzlich weit auszulegen (vgl. BAG 19.11.2008, 10 AZR 671/07, NZA 2009, 318 m.w.N.). Die Parteien wollen in solchen Vereinbarungen in der Regel das Arbeitsverhältnis abschließend bereinigen und alle Ansprüche erledigen, gleichgültig ob sie daran dachten oder nicht.

So ist es hier. Die Parteien haben mit der Ausgleichsklausel in dem Aufhebungsvertrag vom 17.08.2009 sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis „ausgeglichen, bekannter oder unbekannter Natur, gleich aus welchem Rechtsgrund“. Damit sind auch Ansprüche gemäß § 10 Abs. 4 AÜG erfasst. Dass sich der Kläger solcher Ansprüche berührt, hat er erstmals mit der Geltendmachung vom 21.04.2011 deutlich gemacht, also fast zwei Jahre nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Damit könnte er nur durchdringen, wenn er solche Ansprüche von der Ausgleichsklausel im Aufhebungsvertrag ausgenommen hätte. Das war hier aber nicht der Fall. Die Beklagte durfte davon ausgehen, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Aufhebungsvertrag und der dort geregelten Ausgleichsklausel endgültig abgewickelt ist und der Kläger sich nicht noch weitere Ansprüche vorbehält. Falls der Kläger der Meinung gewesen sein sollte, ihm stünden „equal-pay“-Ansprüche zu, hätte er solche von der Ausgleichsklausel im Aufhebungsvertrag ausnehmen müssen. Das war ihm

auch zumutbar. An der Wirksamkeit der Tarifverträge mit der CGZP bestanden seit jeher Zweifel.

Dem steht auch nicht entgegen, dass es bei § 10 Abs. 4 AÜG um einen gesetzlichen Anspruch geht. Auch auf gesetzliche Ansprüche kann der Arbeitnehmer durch Ausgleichsklauseln verzichten, es sei denn, das Gesetz schreibt ausdrücklich vor, dass die Ansprüche unverzichtbar oder unabdingbar sind. Eine entsprechende Regelung findet sich etwa in § 9 AEntG, nicht aber im AÜG.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 ZPO. Die Streitwertentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2, § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO. Die Höhe des Streitwerts ergibt sich aus dem Zahlungsantrag.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann vom Kläger **Berufung** eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingebracht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Monatsfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin,**

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite unter www.berlin.de/erv.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass bei einer Zustellung durch Niederlegung bei einer Postanstalt die Frist bereits mit der Niederlegung und Benachrichtigung in Lauf gesetzt wird, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag vermerkt.

Für die Beklagte ist kein Rechtsmittel gegeben.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus **§ 64 Abs. 2 ArbGG**:

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."

gez.: Lakies

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Geschäftszeichen: 38 Ca 8854/11

Ausgefertigt:



Degenhardt
Verwaltungsangestellter
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle
des Arbeitsgerichts Berlin



Ein Service der Kanzlei HK2 Rechtsanwälte
www.zeitarbeit-und-recht.de